

育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、
育児のための時間外労働及び深夜業の制限及び育児短時間勤務等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は 社会福祉法人 照桑福祉会 就業規則第44条に基づき、職員の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜業の制限及び育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものとする。

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員及び一定期間の期間職員であって1歳に満たない子(一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間)と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、育児休業が出来る期間契約職員は、申出時点において、次に定める者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 採用1年以上であること。
- (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
- (3) 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 前項の規定にかかわらず、次の職員は育児休業をすることができない。

- (1) 日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者
- (2) 施設と職員の過半数を代表する者との間で締結された育児休業等に関する協定(以下「育児休業協定」という。)により育児休業の対象から除外することとされた次の職員
 - ① 採用後1年未満の者
 - ② 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当る予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子の養育する事が困難になった場合

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書(法人様式1)を施設長に提出しなければならない。

- 2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休

業については、1回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 施設長は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときには、施設長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者(以下「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書(法人様式2)を交付する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に施設長に育児休業対象児出生届(法人様式3)を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届(社内様式4)を施設長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(法人様式2)を交付する。

3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項に基づく休業の申出をすることができる。

4 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合において、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(法人様式1)に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、施設長は育児休業、介護休業等育児又は家庭介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)の定めるところにより、休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、育児休業期間変更申出書(法人様式5)により施設長に、休業開始予定の1週間前までに申出ることにより、休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第4項に基づく休業している場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(法人様式2)を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業

の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、施設長と本人が話し合いの上決定した日とする。)

- (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日)

- (3) 申出者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

- (4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申し出者は原則として当該事由が生じた日に施設長にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第6条 育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 賞与については、その算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。

4 退職金の算定に当たっては、社会福祉施設職員等退職手当共済法に則り、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(教育訓練)

第7条 施設は、3か月以上の育児休業をする者で、育児休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

2 施設は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が育児休業をしている間、同プログラムを行う。

3 同プログラムの実施に要する費用は施設が負担する。

(復職後の勤務)

第8条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。

この場合は、育児休業終了予定日の1か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第9条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした日並びに子の看護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

(子の看護休暇)

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子の養育する職員(日雇職員を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第37条に規定する年次休暇と別に、当該子が1人の場

合は1年間につき5日、2人以上の場合は10日を限度として、子の看護休暇を取得する事ができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 取得しようとする者は、原則として、事前に施設長に申し出るものとする。

3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当っては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
(育児のための所定外労働の免除)

第11条 3歳に満たない子を養育する職員(日雇職員を除く)が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「免除期間」という。)について、免除を開始しようとする日(以下この条において「免除開始予定日」という。)及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書(法人様式7)を施設長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 施設長は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に施設長に所定外労働免除対象児出生届(法人様式3)を提出しなければならない。

6 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

(育児のための時間外労働の制限)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために申し出た場合には、就業規則第35条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2 前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 入社1年未満の職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書(法人様式8)を施設長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4 施設長は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に施設長に時間外労働制限対象児出生届(法人様式3)を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

(育児のための深夜業の制限)

第13条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第37条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に労働させることはない。

2 前項の規定にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 採用後1年未満の者
- (3) 申出に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

- ① 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む)であること。

② 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。

③ 6週間(多胎妊娠の場合にあたっては、14週間)以内に出産予定でないか、又は、産後8週間以内でない者であること。

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児のための深夜業制限申出書(法人様式9)を施設長に提出しなければならない。

4 施設長は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最低限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(以下「申出者」という。)は、出生後2週間以内に施設長に深夜業制限対象児出生届(法人様式3)を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

10 深夜業の制限を受ける職員に対して、施設長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

(育児短時間勤務)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、施設長に申し出て、就業規則第34条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、内規で決められた1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)

2 前項にかかわらず、次の職員は、育児短時間勤務をすることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(3) 育児休業協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員

① 採用後1年未満の者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(法人様式11)により施設長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、施設長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(法人様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに賞与に関する別表により減額を行うものとする。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(法令との関係)

第15条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜の残業及び育児短時間勤務等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令に定めるところによる。

(改正)

第16条 この規則の改正は、職員の代表者の同意を得て、理事会の決議により行う。

附 則

本規則は、平成 5年4月1日から適用する。

本規則は、平成16年4月1日から適用する。

本規則は、平成17年4月1日から適用する。

本規則は、平成18年4月1日から適用する。

本規程は、平成20年6月1日から適用する。

本規程の改正は、平成23年4月1日から施行する。